

Jaroslav Nekoranec, Miroslav Hrášok

Právna ochrana pred pracovnou diskrimináciou

Úvod

Výkonnosť a úspešnosť organizácií (podnikov, firiem) v súčasnom náročnom ekonomickom prostredí závisí na mnohých faktoroch – na technickom vybavení, finančnom zaistení, surovinových zdrojoch a informáciách, konkurenčných prednostiach i efektívnom riadení. Jedným z najdôležitejších, mnohokrát však neprávom nedoceneným faktorom úspešnosti organizácie sú ľudia – zamestnanci, manažéri, vo všeobecnosti personál.

Organizácie a spoločnosti, ktoré si uvedomujú, aký význam pre nich majú zamestnanci, venujú okrem iných aspektov, mimoriadnu pozornosť dvom zásadným otázkam. Prvá otázka sa dotýka v podstate všetkých funkcií personálneho manažmentu. Vzhľadom k závažnosti témy ich aspoň niektoré uvedieme. Ide o: nábor, výber, hodnotenie, vytváranie dobrých pracovných vzťahov, vzdelávanie, utváranie kultúry organizácie a pod. Druhá otázka sa dotýka právneho aspektu, ktorý je neoddeliteľ-

nou súčasťou riadenia ľudských zdrojov, pretože, realizácia podstatnej časti z uvedených funkcií má právny základ a je podmienená dodržiavaním zákonov ale aj pracovnoprávných predpisov. Treba podotknúť, že celá filozofia zamestnanosti a zamestnávania občanov, ako i vnútro-organizačne otázky personálneho charakteru premietajúceho sa najmä do oblasti personálneho manažmentu sa realizujú na základe zákonov a ďalších pracovnoprávných predpisov. Jedným zo zákonov o ktorom sa v súčasnom období veľa diskutuje na rôznych vládnych, zamestnávateľských ako aj odborových fórach, je Zákonník práce. Nie menej dôležitým je zákon O zamestnanosti, Antidiskriminačný zákon a ďalšie.

Jedným z cieľov každej organizácie by malo byť, aby podporovala kvalitu pracovného života. Takýto prístup k zamestnancom môže byť zdrojom prosperity organizácie a jej konkurencieschopnosti. Napriek uvedenému tvrdeniu, že každá z uvedených personálnych funkcií má právny základ, dodržiavanie zákonnosti v nich je veľakrát nedodržiavané. Veľmi často dochádza k závažným porušeniam právnych predpisov, ktoré vyúsťujú v oblasti zamestnanosti, zamestnávania ľudí ako i v manažmente ľudských zdrojov do diskriminácie. Preto sa domnievame, že je potrebné týmto otázkam venovať sústavnú pozornosť, pretože mnohí manažéri, ako aj zamestnanci nemajú dostatočné vedomosti z pracovnoprávnej problematiky. Pre lepšie pochopenie zložitosti danej problematiky, sme zvolili dve roviny nazerania na diskrimináciu.

Prvý pohľad je smerovaný na diskrimináciu v spojitosti s personálnym manažmentom a zamestnanosťou. Druhý pohľad sa dotýka právnych aspektov diskriminácie.

Personálny manažment a pracovnoprávna diskriminácia

Dodržiavanie zásad rovného zaobchádzania spočíva v zákaze diskriminácie z akéhokoľvek dôvodu. Diskriminácia sa dotýka tak fyzických ako aj právnických osôb.

Problematika diskriminácie má pomerne rozsiahly záber. Anti-diskriminačný zákon zakotvuje dodržiavanie zásady rovného zaobchádzania spočívajúce v zákaze diskriminácie z akéhokoľvek dôvodu v takých oblastiach, ako je sociálne zabezpečenie, zdravotná starostlivosť, poskytovanie tovarov a služieb a vzdelania, v rovnakom zaobchádzaní v pracovnoprávných vzťahoch a obdobných právnych vzťahoch, vymedzuje prípustné rozdielne zaobchádzanie ale aj zakladá právo na právnu ochranu a konanie vo veciach porušenia zásady rovnakého zaobchádzania. Našu pozornosť v súvislosti s manažmentom ľudských zdrojov zameriame na zásady rovného zaobchádzania a pracovnoprávnej diskriminácie. Pritom nezabúdame na dôležitosť všetkých zásad v súhrne.

V súlade so zásadou rovného zaobchádzania sa v pracovnoprávných vzťahoch a právnych vzťahoch s nimi súvisiacich zakazuje diskriminácia osôb z dôvodu pohlavia, náboženského vyznania, rasového pôvodu, národnostného alebo etnického pôvodu, zdravotného postihnutia, veku, alebo sexuálnej orientácie.

V súlade so zásadou rovného zaobchádzania sa zakazuje diskriminácia aj z dôvodu manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia.

Nedodržiavanie zásad zákazu diskriminácie sa v rôznych formách prejavujú v zamestnaneckých vzťahoch, tak súkromnom ako aj štátnom sektore. Zabráneniu, resp. predchádzaniu diskriminácie v oblasti riadenia ľudských zdrojov, tu veľmi veľa záleží od vyspelosti osobností manažérov i zamestnancov v jednotlivých organizáciách a ich postojov k nej. V tejto súvislosti si môžeme položiť otázku, kde by mali byť začiatky eliminácie pracovnej diskriminácie? V prvom rade by sa v jednotlivých funkciách personálneho manažmentu mali presadzovať zásady spravodlivosti, ktoré vychádzajú z politiky rovnosti, nie rovnostárstva. To znamená, dosiahnuť zdravé a produktívne zamestnanecké vzťahy, musíme stanoviť politiku zamestnaneckých vzťahov, ktorá vychádza z politiky organizácie (podniku, firmy). Podstatné

je, aby vyhlasovaná politika zamestnaneckých vzťahov bola v súlade s realizovaným správaním sa v organizácii. Politiku zamestnaneckých vzťahov je potrebné riešiť v kontexte:

- procedurálnej spravodlivosti,
- procesnej stránky, to znamená transparentný a štandardný postup,
- etických rozhodnutí, kedy sa berie v úvahu nielen záujem jedinca, ale aj záujem tých ktorí sú rozhodnutím zasiahnutí.

Priblížme si teraz uvedené aspekty. Procedurálna spravodlivosť dáva priestor k tomu, aby jedinci i skupiny mohli presadzovať svoje záujmy, bez toho, aby to bolo na úkor druhých. Musí byť postavená tak, aby plnila štyri funkcie a to:

- zaisťovala spravodlivé zaobchádzanie a jednanie so zamestnancami,
- vytvárala prostredie, v ktorom je nespravodlivé jednanie stíhané,
- pomáha zlepšiť efektívnosť organizácie,
- podporovala a udržiavala zamestnaneckú lojalitu, oddanosť a spolupatričnosť s organizáciou.

Nie menej dôležitým aspektom eliminácie diskriminácie v práci sú etické rozhodnutia. Prebiehajú u jednotlivcov i skupín, medzi tým, čo je správne, čo je a nie je rozumné (hospodárne). Ide o správanie sa vo vnútri organizácie a ako je vnímaná z vonku. U etických rozhodnutí sa ľudia štandardne zameriavajú na následky rozhodnutí – zjednodušene povedané, že pokiaľ nie je niekomu ubližované, tak je to etické.

Život nás často stavia do situácie etickej dilemy, a to vtedy ak je pri rozhodovaní potrebné brať do úvahy užitočnosť konania. Manažéri musia starostlivo uvážiť, aké môže mať dôsledky ich rozhodnutie a byť si stále vedomí všetkých dobrých i zlých následkov svojho rozhodnutia.

Povinnosti, záväzky, princípy predstavujú ďalší krok k vytváraniu etických rozhodnutí. Organizácie majú svoju sociálnu zodpovednosť, svoje záväzky. Za univerzálny princíp možno napríklad považovať česťnosť, slušnosť, poctivosť, právo na súkromie a pod.

Zameranie na bezúhonnosť, čo znamená zameranie sa na charakter osôb, ktorí sa rozhodnutia zúčastnia.

K neetickému jednaniu patrí napríklad: klamanie zamestnancov, ponúkание alebo prijímanie úplatkov, prechválenie organizácie alebo služieb, ale tiež už spomenutá diskriminácia v práci, ktorá má rôznorodý charakter, ako napríklad: diskriminácia pri výberovom konaní, ktorá sa dotýka zamedzovania možnosti prístupu k pracovnému miestu – pozícii z dôvodu pohlavia, veku, rasy, národnosti, etniká, ale tiež diskriminácie podľa stavu, náboženského alebo politického presvedčenia či zdravotného postihnutia. Treba ešte poznamenať, že diskriminácia v práci, ktorá sa dotýka výberových konaní, ak je páchaná pri príležitosti vypísania výberového konania z externého prostredia, tak je často uplatňovaná aj pri výberových konaniach vo vnútri organizácie, teda z interného prostredia. Z pohľadu ostatných personálnych činností ide mnohokrát o neetické jednanie a pracovnú diskrimináciu, ktorá sa dotýka spravodlivého a včasného odmeňovania (nedodržanie výplatných termínov, znižovanie miezd), neobjektívne hodnotenie, zadržiavanie kariérneho postupu, bezpečnosti práce, znižovanie prístupu k informáciám, a pod.

Pre presnejšiu predstavu, aká situácia v tejto oblasti existuje, uvedieme jednu z podôb pracovnej diskriminácie. Ide o jeden z najpoužívanejších spôsobov pracovnej diskriminácie v Slovenskej republike, ktorý sa dotýka trhu práce. Nie je tajomstvom, že SR je v oblasti nezamestnanosti na druhom mieste v štátoch EÚ. Je to fenomén, ktorý sa nazýva veková diskriminácia. Vo svete je známa ako agaizmus (z gréckeho „age“ – vek). Ide o diskrimináciu zamestnávania mladej a staršej generácie. Už roky trvá diskriminácia ľudí nad 35, resp. 40 rokov. Ľudia starší 45 rokov a viac nemajú mnohokrát šancu získať primerané zamestnanie. Veková segregácia vyčleňuje týchto ľudí na okraj spoločnosti a je výrazne podporovaná ekonomickými a sociálnymi problémami a spoločenskými predsudkami. Na základe čoho sú starší ľudia odsúvaní na okraj spoločnosti. Diskriminácia na základe veku zasahuje všetky skupiny ľudí, bez ohľadu či ide o ľudí so základným, stredným či vysokoškolským vzdelaním. Pokojne možno povedať, že generácia ľudí od 45 do 60 rokov by sa dala nazývať aj „stratenou“. Problematika tohto fenoménu je veľmi široká a možno povedať na dlhú

debatu. Napriek tomu si položíme otázku. Čo stým a ako ďalej? Všimli si to aj vládne inštitúcie a začali sa u nás s pracovnou diskrimináciou vážne zaoberať? Stáva sa z toho aj právny problém, ak niekoho diskriminujú pre jeho vek. Otázky si žiadajú odpovede a riešenia.

Zamestnávateľia ako rozhodujúci faktor, ktorý ponúka rovnaké príležitosti

Ako príklad sme uviedli jeden zo závažných problémov, diskriminácia z hľadiska veku. Zároveň sme si položili otázku ako tento celospoločenský problém budú riešiť kompetentný (vláda, ministerstvá). Myslíme si, že rozhodujúcim subjektom odstraňovania pracovnej diskriminácie sú najmä zamestnávateľia, ktorí môžu v plnej miere ponúkať rovnaké príležitosti, ktoré majú vplyv nielen na imidž organizácie, ale tiež stimulujú zdravé a produktívne prostredie. Existuje odporúčanie, ako sa stať zamestnávateľom ponúkajúcim rovnaké príležitosti? Príkladmo môžeme uviesť:

- naformulovať politiku nových príležitostí, kde je uvedená definícia diskriminácie, zodpovednosť manažérov za politiku rovnakých príležitostí, postup pri zavádzaní tejto politiky, postupy prejednávania sťažností zamestnancov, príklady protiprávneho – nezákonného správania sa, spätné hodnotenie, návrh opatrení k odstráneniu prekážok rovnakých príležitostí v zamestnaní a pod.

- vzdelávať zamestnancov v politike rovnakých príležitostí so zameraním na témy:

- vysvetliť formy pracovnej diskriminácie,
- rozptyľovať mýty o výnimočnosti povolání podľa pohlavia,
- vyvarovať sa predsudkov a na základe nich robiť závery,
- posilňovať osobné hodnoty zamestnancov, ktoré sú v súlade s hodnotami organizácie,
- identifikovať miesta, postupy, procesy v organizácii, ktoré vedú k diskriminácii.

- dôležitý je aj zber informácií o zistených skutočnostiach diskriminácie, ich analýza, monitoring, opatrenia k náprave, dodržiavanie platných zákonov, komunikácia a pod.

Nezanedbateľnou súčasťou, ktorá ovplyvňuje kvalitu zamestnaneckých vzťahov je aj úroveň kultúry organizácie. Prejavuje sa zdieľaním hodnôt organizácie, ktorá má dopad na pracovné konanie zamestnancov. So vznikom nadnárodných spoločností rastie aj význam multikultúrneho prostredia. Ukazuje sa, že v organizáciách, kde sa rešpektujú hodnoty rozmanitosti, nie je miesto pre diskrimináciu zamestnancov. Pravdaže, ani tento stav nie je ideálny. Aj tu sa stretávame z rôznymi formami diskriminácie. Zahraniční zamestnávateľia skúšajú na Slovensku viaceré praktiky, ktoré by v ich domácom prostredí zamestnancami neboli tolerované.

Uplatňovanie zásad rovnakého zaobchádzania a ochrana pred diskrimináciou v pracovnoprávných vzťahoch nevychádza len z pracovnoprávných predpisov, ale je zakotvené aj v základných právnych predpisoch štátu ako takého, ba priam vychádza z medzinárodných noriem.

Samotné legislatívne opatrenia nebudú dostatočné na účinný boj s diskrimináciou v rámci celej spoločnosti, pokiaľ človek k tomu nepriloží svoje Ja. Skúsenosti ukázali a ukazujú, že zákony musia byť podporované aj konkrétnymi skutkami nás všetkých, bez rozdielu, či sme zamestnávateľmi alebo zamestnancami.

K naplneniu svojho cieľa v oblasti rovnakého zaobchádzania Rada EÚ, riadiac sa Európskymi smernicami o rovnosti rás a rovnakom zaobchádzaní v rámci zamestnávania spustila päťročný akčný program, ktorý bol navrhnutý s cieľom zaviesť Európsku antidiskriminačnú politiku do reality. Tento akčný program skončil 31. decembra 2006. V novom programovom období 2007 až 2013 sa rozhodlo ďalej pokračovať vo vytýčených snahách, naviac bol navrhnutý a v novembri 2006 aj prijatý nový integrovaný program, ktorý je známy pod názvom PROGRESS (Program zamestnanosti a sociálnej solidarity). Progress zlučuje štyri predchádzajúce Akčné programy Spoločenstva, a to

vrátane programu týkajúceho sa zákazu diskriminácie. Táto téma je teraz súčasťou jednej z piatich sekcií nového programu. Je to sekcia 4 s názvom „Antidiskriminácia a rôznorodosť“ teda podporuje účinné vykonávanie zásady zákazu diskriminácie a presadzuje jej začlenenie do všetkých politik EÚ.

Odhliadnuc od medzinárodných chárt, Slovenská republika už pri koncipovaní základného zákona štátu, teda v období prípravy Ústavy Slovenskej republiky, v roku 1992 zakomponovala do návrhu dikcie Ústavy inštitúty zákazu diskriminácie.

Aby sme sa v právnej rovine mohli zaoberať diskrimináciou musíme si najsamprv vysvetliť čo je to vlastne diskriminácia, resp. vysvetliť jej formy a to priamu a nepriamu diskrimináciu, hlavne kedy k nej dochádza.

Diskriminácia je priama diskriminácia, nepriama diskriminácia, obťažovanie a neoprávnený postih; diskriminácia je aj pokyn na diskrimináciu a nabádanie na diskrimináciu.

Priama diskriminácia je konanie alebo opomenutie, pri ktorom sa s osobou zaobchádza menej priaznivo, ako sa zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou v porovnateľnej situácii.

Nepriama diskriminácia je navonok neutrálny predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax, ktoré znevýhodňujú osobu v porovnaní s inou osobou; nepriama diskriminácia nie je, ak takéto predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax sú objektívne odôvodnené sledovaním oprávneného záujmu a sú primerané a nevyhnutné na dosiahnutie takého záujmu.

Pre úplnosť, aby nedochádzalo k mylným interpretáciám rozoberieme aj obsah pojmov: obťažovanie, pokyn na diskrimináciu, nabádanie na diskrimináciu a neoprávnený postih.

Obťažovanie je také zaobchádzanie s osobou, ktoré táto osoba môže odôvodnene považovať na neprijemné, nevhodné alebo urážlivé, ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zníženie dôstojnosti tejto osoby alebo vytvorenie nepriateľského, ponižujúceho alebo zstrašujúceho prostredia alebo ktorého strpenie môže pokladať za pod-

mienku za rozhodnutie alebo výkon práv a povinností vyplývajúcich z právnych vzťahov.

Pokyn na diskrimináciu je konanie, ktoré spočíva v zneužití podriadenosti osoby na účel diskriminácie tretej osoby.

Nabádanie na diskrimináciu je presviedčanie, utvrdzovanie alebo podnecovanie osoby na diskrimináciu tretej osoby.

Neoprávnený postih je konanie alebo opomenutie, ktoré je pre osobu, ktorej sa týka, nepriaznivé a priamo súvisí s domáhaním sa právnej ochrany pred diskrimináciou vo svojom mene alebo v mene inej osoby alebo s podaním svedeckej výpovede, vysvetlenia alebo súvisí s inou účasťou tejto osoby v konaní vo veciach porušenia zásady rovnakého zaobchádzania.

V právnom poriadku má Slovenská republika samostatný zákon č. 365/2004 Z.z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon), ktorý má byť v nasledujúcom období úplne skomparovaný s právom EÚ (marec 2007 proces medzirezortného pripomienkovania), má však otázku zákazu diskriminácie v pracovnoprávných vzťahoch rozpracovanú aj v základnom pracovnoprávnom predpise a to v Zákonníku práce (Zák. č. 311/2001 Z.z.).

Zákonník práce na rozdiel od iných právnych predpisov začína desiatimi článkami, ktoré zakotvujú základné zásady pracovného práva.

Článok 1 stanovuje, že fyzické osoby majú právo na prácu a na slobodnú voľbu zamestnania, na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky a na ochranu proti nezamestnanosti. Tieto práva im patria bez akýchkoľvek obmedzení a priamej diskriminácie alebo nepriamej diskriminácie podľa pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, rasy, farby pleti, jazyka, veku, zdravotného stavu, viery a náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia s výnimkou prípadu, ak to ustanovuje zákon alebo, ak je na výkon prác vecný dôvod, ktorý spočíva v predpokladoch alebo požiadavkách a v povahe práce, ktorú

má zamestnanec vykonávať. Tento článok Zákonníka práce v sebe zahŕňa ústavné práva občana a to právo na slobodu povolania, právo na podnikanie, právo na súkromie, právo rešpektovať súkromný a rodinný život, slobodu myslenia, svedomia a náboženstva, ochranu života a telesnej integrity, zakazuje neľudské zaobchádzanie, zakazuje nútené alebo povinné práce, zakotvuje právo na ochranu osobných údajov, právo na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky.

Článok 2 zakotvuje zásadu zmluvnosti v pracovnoprávných vzťahoch. Rešpektuje osobnú a zmluvnú slobodu, ktoré spočívajú v slobode výberu zmluvného partnera, slobode uzavretia zmluvy, slobode určenia obsahu pracovnej zmluvy, jej rozviazania resp. zrušenia. Sloboda zmluvnej formy však musí vychádzať z pracovnoprávných predpisov.

Článok 3 zakotvuje právo zamestnanca na mzdu za vykonanú prácu, na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, na odpočinok a zotavenie po práci.

Článok 4 zakotvuje právo na poskytovanie informácií o činnosti zamestnávateľa. Táto zásada v sebe zahŕňa aj slobodu združovania sa zamestnancov.

Článok 5 zakladá zamestnancom a zamestnávateľom riadne plniť svoje povinnosti, ktoré vyplývajú z pracovnoprávných vzťahov. Konkrétne práva a povinnosti pre obe strany pracovnoprávneho vzťahu sú následné špecifikované v paragrafovom znení Zákonníka práce.

Článok 6 zakotvuje právo na rovnaké zaobchádzanie mužom a ženám a to pri prístupe k zamestnaniu, v pracovných podmienkach, pri odmeňovaní, pracovných postupoch a odbornom vzdelávaní. Navyiac ženám zabezpečuje pracovné podmienky umožňujúce im účasť na práci s ohľadom na ich fyziologické predpoklady a s ohľadom na ich spoločenskú funkciu v materstve. Následné potom ženám aj mužom vytvára rovnaké predpoklady pre plnenie rodičovských povinností.

Článok 7 zakotvuje právo mladistvým na prípravu na povolanie a zabezpečenie pracovných podmienok umožňujúcich rozvoj ich telesných a duševných schopností. V tomto prípade však môžeme hovoriť o pozitívnej diskriminácii. Zo stavajúcej právnej úpravy vyplýva,

že príprava mladistvých na budúce povolanie sa uskutočňuje mimo pracovnoprávných vzťahov a spoločnosť má záujem na tejto príprave.

Článok 8 ustanovuje, že zamestnávateľia sú povinní robiť opatrenia v záujme ochrany života a zdravia zamestnancov pri práci a zodpovedajú podľa Zákonníka práce za škody spôsobené zamestnancom pracovným úrazom alebo chorobou z povolania. Zamestnanci majú právo na hmotné zabezpečenie pri neschopnosti na prácu, v starobe a v súvislosti s tehotenstvom a rodičovstvom na základe predpisov o sociálnom zabezpečení. Zamestnancom so zmenenou pracovnou schopnosťou zamestnávateľ zabezpečuje pracovné podmienky umožňujúce im uplatniť a rozvíjať ich schopnosti na prácu s ohľadom na ich zdravotný stav. Aj v prípade zmenenej pracovnej schopnosti zamestnanca je realizovaný inštitút pozitívnej diskriminácie, ktorý však vychádza zo záujmov spoločnosti a je upravený v samostatnej právnej úprave, konkrétne v zák. č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Pracovnoprávne vzťahy sú v čase neschopnosti zamestnancov na prácu z dôvodov choroby, úrazu, tehotenstva alebo materstva a rodičovstva vo zvýšenej miere chránené zákonom.

Článok 9 zakotvuje práva pre zamestnancov a zamestnávateľov, ktorí sú poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov, k uplatneniu si práva na súde. Zamestnávateľia nesmú znevýhodňovať a poškodzovať zamestnancov preto, že zamestnanci uplatňujú svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov.

Článok 10 zakotvuje právo zamestnancom a zamestnávateľom na kolektívne vyjednávanie; v prípade rozporu ich záujmov dáva zamestnancom majú právo na štrajk a zamestnávateľom právo na výluku. Odborové orgány sa zúčastňujú na pracovnoprávných vzťahoch vrátane kolektívneho vyjednávania. Zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník sa zúčastňujú na pracovnoprávných vzťahoch za podmienok ustanovených osobitným zákonom. Zamestnávateľ je povinný umožniť odborovému orgánu, zamestnaneckej rade alebo zamestnaneckému dôverníkovi pôsobiť na pracoviskách.

V súčasnej dobe (marec 2007) je Zákonník práce v novelizácii, v ktorej sa navrhuje rozšíriť základné zásady o ďalšie dva články, ktorých posledný návrh odráža ďalšiu transformáciu práva EÚ do našich pracovnoprávných noriem.

V článku 11 sa navrhuje zakotviť právo zamestnancov na ochranu osobných údajov. Bližšie sa navrhuje vymedziť čo môže, resp. aké informácie môže zamestnávateľ o zamestnancovi zhromažďovať, a že to môžu byť len osobné údaje súvisiace s kvalifikáciou a profesionálnymi skúsenosťami zamestnanca a informácie, ktoré môžu byť významné z hľadiska práce o ktorú sa zamestnanec uchádza alebo ktorú zamestnanec vykonáva alebo vykonával. Navrhuje sa, zakázať zamestnávateľovi, že nesmie bez vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činnosti zamestnávateľa narušovať súkromie zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa tým, že ho otvorene alebo skryto sleduje, odpočúva a zaznamenáva jeho telefonické hovory alebo kontroluje listové zásielky adresované zamestnancovi. Ak je u zamestnávateľa vážny dôvod spočívajúci v osobitnej povahe činnosti zamestnávateľa, ktorý odôvodňuje zavedenie kontrolného mechanizmu, je zamestnávateľ povinný priamo informovať zamestnanca o rozsahu kontroly a spôsoboch jej uskutočňovania.

V navrhovanom článku 12 sa zakotvuje, že v pracovnoprávných vzťahoch možno upraviť podmienky zamestnania zamestnanca výhodnejšie ako upravuje Zákonník práce alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to Zákonník práce alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z povahy ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchýliť.

Nie len Zákonník práce, ale aj ďalšie pracovnoprávne predpisy majú vo svojich dikciách buď priamo zakotvené inštitúty zakazujúce akúkoľvek diskrimináciu alebo odkazujú na ustanovenia Zákonníka práce. Právnym predpisom, ktorý odkazuje na použitie Zákonníka práce je Zákon č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov. Zákon č. 312/2001 Z.z. o štátnej službe v znení neskorších predpisov vo svojom napr. v § 3 zakotvuje rovnaké práva

nielen občanom Slovenskej republiky ale aj občanom iného členského štátu Európskej únie. Otázku zákazu diskriminácie preberá priamo zo zákona č. 365/2004 Z.z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon). Aj v právnych predpisoch, ktoré upravujú štátnozamestnanecké vzťahy, ako napr. zákon o štátnej službe profesionálnych vojakov, zákon o štátnej službe príslušníkov policajného zboru, zákon o štátnej službe colníkov je riešená otázka zákazu diskriminácie a to vo všeobecnom zákaze diskriminácie s odkazom na Ústavu Slovenskej republiky a následné na antidiskriminačný zákon.

Záver

Pracovná diskriminácia je nie len zlá, ale môže prísť organizácie veľmi drahó. Aby sa jej vyhli, musia eliminovať nielen náznaky diskriminácie, ale aj akúkoľvek diskrimináciu nielen na pracovisku, ale aj v objektoch a priestoroch, ktoré využívajú na svoju činnosť. Silná a kvalifikovaná pozornosť tejto otázke je venovaná už v koncepte riadenia ľudských zdrojov.

Uplatnenie eliminácie pracovnej diskriminácie a dodržiavanie rovnakých príležitostí je odrazom spoločenskej spravodlivosti a zdravého ekonomického rozvoja. Diskriminácia pramení často z rôznych predstáv a zneužívania moci. Ide o oblasť, ktorá býva veľmi ťažko postihnuteľná a dokázateľná, preto je dôležité akým právnym vedomím manažment a zamestnanci disponujú. Je potrebné ho neustále zdokonaľovať a uplatňovať. Bez poznania práva nemôže byť manažér manažérom.

Bibliografia

J. Bláha, A. Mateiciuc, Z. Kaňáková, *Personalistika pre malé a stredné firmy*, Brno 2005.

J. Hubel, *Pracovná diskriminácia*, SME 2006, č. 35, R. 14.

T. G. Milkovich, *Řízení lidských zdrojů*, Praha 1993.

Zák. č. 311/2001, Z. z. Zákonník práce.

Zák. č. 365/2004, Z.z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).

Summary

Protection of human before work discrimination is in these days very actual legal and ethics aspect. Managers of organizations are these subjects of personal management, which approach observance of law, good work relationship and ethics specifications in labour management relations.